

日本経済におけるグローバル資本主義 への移行と労働市場の変容

飯 田 和 人

《論文要旨》

本稿の目的は、日本経済がいつ何を契機としてグローバル資本主義に移行したのかについて、その労働市場の分析をとおして解明することにある。

グローバル資本主義の特質は、資本と労働力の国際移動によって資本―賃労働関係の維持・再生産を遂行していくところにある。とりわけ、グローバル資本主義が労働力の国際移動をとおして確立されるためには、まず資本蓄積過程において産業予備軍効果が再確立されること、さらには国内に流動性の高い有期労働市場が形成されること、そのうえに外国人労働力の国内労働市場への流出入を介した雇用調整メカニズムが機能することで資本―賃労働関係の維持・再生産が実現されていくことが不可欠の条件である。

本稿の基本的課題は、このグローバル資本主義の成立条件が日本経済においてどのように整備されていったのかを明らかにすることにある。そのために、ここではまず産業予備軍効果が再確立されていく背景と、流動的有期労働市場が形成されていった法的・制度的基礎を明らかにすべく、日本的雇用システムの変容過程と1990年代半ば以降の労働法制の改訂プロセスを分析している。つづいて、そうして形成された流動的有期労働市場の実態を解明すると同時に、わが国における外国人労働者の現状ならびにその諸問題について考察している。

最後に、そうして創りだされたグローバル資本主義に固有の雇用調整メカニズムが、どのようにして資本―賃労働関係の維持・再生産を実現していくのかを論じ、そのことを通して、日本経済がいついかなる契機によってグローバル資本主義へと移行していったのかについて本稿独自の結論を下している。

キーワード：グローバル資本主義、日本経済、資本―賃労働関係の再生産メカニズム、資本と労働力の国際移動、産業予備軍効果、流動的有期労働市場、外国人労働者

I. はじめに

グローバル資本主義下の労働市場の特徴は、第一に正規雇用の縮小と非正規雇用の拡大（つまり、パートタイム労働や派遣社員などのフレキシブルワーカーの増大）に見られる。この背景には、グローバル市場の競争激化やその変化の速さがあり、これに資本側が対応する中でいわゆる「ジャスト・イン・タイム」型雇用と呼ばれる「人材の部品化」が実現されたことに特徴をもつ。第二には、労働力の国際移動である。とりわけ低賃金製造業種や低賃金サービス業種といった最下層の労働力需要を外国人単純労働者の流入によって満たすことで、国内の労働市場に一定の供給圧力を与え、それによって一般的な賃金上昇を抑制できるかどうかが重要になる⁽¹⁾。

第一の特徴は、わが国においてはすでに顕著に表れている。ただし、第二の特徴については、日本は建前として外国人労働者の単純労働力としての受け入れを認めていないということから、その現状認識についてはある程度踏み込んだ検討を必要とする。以下では、この問題を取り上げていくことで、日本経済におけるグローバル資本主義への移行問題を論じていくこととした。

II. 構造改革としての労働市場の規制緩和

1990年代前半、バブル崩壊から数年がたち日本経済の不調が尋常ではないことが理解されはじめると、日本経済の改革の必要性が、それも規制緩和による「構造改革」の必要性が叫ばれるようになった。とりわけ、1990年代半ば以降、経済界からは労働市場の規制緩和に関する要望が堰を切ったように出されてきた。

労働市場の規制緩和の動きは、1994年あたりから表面化してくる。おそらくは、同年7月14日の東京商工会議所による「労働政策に関する要望」が、「裁量労働制の対象業務の拡大」を主張した、もっとも早い段階での経済団体の意思表示であったろう。それ以前の動きとしては、1993年10月に「規制を実質的に半減するよう提言」した第3次行革審の最終答申がなされており、翌年7月にはこれに関連した閣議決定（「今後における規制緩和の推進等について」）が行われている。

こうした動きを踏まえて、1994年の11月までにアメリカ商工会議所を含む経済諸団体から様々な規制緩和要求が出されることとなり⁽²⁾、労働市場に関する「改革」要求もこのような状況の中から出されてきたのである。このとき経済界から提出された労働市場「改革」要求は、有料職業紹介事業の規制緩和、労働者派遣事業の規制緩和、裁量労働の規制緩和、労働契約期間の規制緩和、女性の雇用に関する規制緩和、等々。この狙いは、言うまでもなく労働コストの削減であり、その背景には当時の異常円高に対する産業界の強い危機感があった。円高は1993年頃から続き、これが「超円高」と呼ばれるような異常な水準に達するのは95年3月以降であり、4月15日には史上最高値1ドル=79円75銭を記録していた。

こうした異常円高は80年代半ばにも起こったが、この最初の超円高とそれによる輸出主導型経済の行き詰まりに対応するための内需拡大策は、例のバブル経済を生みだしてしまっていた。そして、このバブル崩壊後の経済停滞がいわゆる「構造改革」による日本経済の立て直しの必要性を人々に感じさせるようになったのである。外需産業である大企業製造業が主導権を握る経済界にとっては、当面の異常円高にも対応できる大幅な労働コストの削減が喫緊の課題であり、そのためには何よりもまず規制緩和による労働市場の「改革」⁽³⁾が必要であると考えられたのである。

ただし、この時期に経済界が強く要望していた労働市場の規制緩和は、実

はこれまでの日本企業の強さの一環であった日本的経営もしくはその独自の雇用システムを掘り崩していくような内容をもっていたことに注意しなければならない。

日本的雇用システムの変容

言うまでもなく、日本的経営は、第二次世界大戦後の高度経済成長を支え、また1970年代前半のブレトンウッズ体制崩壊や変動相場制移行後に起こった円高危機を輸出主導型経済⁽⁴⁾の構築によって乗り切るための強力な基盤となったものである。つまり、日本産業は当時、省エネ努力、ME革命の活用などを通して円高を克服し、その成果として1970年代後半から80年代前半にかけての輸出主導型経済を実現していったが、この時にもそれを基礎で支えたのは日本的経営（とりわけ日本的雇用）システムにほかならなかった。

しかしながら、1990年代前半の経済危機に際して、経済界はコスト削減のために労働市場の規制緩和を強く要求し、結果的に日本的経営とりわけ日本的雇用システムを解体していくこととなった。それによって、結果的に日本的雇用システムが解体されていったというだけではない。経済界そのものも、1990年代後半からはその内部から日本的雇用システムに変革を加えるべく、新しい雇用の体系を前面に打ち出してくるのである。その具体的提言が、1995年に日本経団連が発表した『新時代の「日本的経営」』であった。

これは、企業で働く労働者を3つのグループ——①「長期蓄積能力活用型グループ」、②「高度専門能力活用型グループ」、③「雇用柔軟型グループ」——に分け、その雇用形態や処遇に区別を設けることを提言したものである。要するに、それは従来の日本的雇用の中心であった、長期継続雇用で主に職能給で処遇されていた正社員を①長期蓄積能力活用型とし、これについては管理職・総合職・技能部門の基幹職にのみ適用する。あとは有期雇用契約とし、その中でも企業の抱える問題解決に専門的熟練・能力をもって応える労

働者に対しては②高度専門能力活用型⁽⁵⁾として職務給で処遇し、それ以外の技能職のブルーカラー、一般職および販売職のホワイトカラーについては③雇用柔軟型（派遣や契約社員、あるいはパート、アルバイトといった非正規社員）として職務給か時間給で処遇するという内容である。

これは、日本的経営の基本的な要素であった終身雇用制と年功序列賃金に対する積極的な見直しを主張するものであり、簡単に言えば、従来型の日本の雇用の領域を縮小し、それにかわって有期雇用契約の非正規社員を拡充していくことによって労働コストを削減していこうというものである。

これを、いわば日本的経営という名の日本の雇用システムの解体宣言と見るか、あるいは日本的経営の中核ともいえるべき終身雇用制を長期蓄積能力活用型グループとして温存しようとしたものと理解するか、議論の分かれるところではある⁽⁶⁾。が、企業内部にかなり大きな割合で非正規雇用が組み込まれていくことについては、やはり従来の日本的経営に重大な影響を与えるものと考えなければならないであろう。

結果的に、それが会社に対する帰属意識を基礎にした労働者の側の一体性を分断すると同時に、日本的な労使協調体制（日本型ミクロ・コーポラティズム）を掘り崩していくものとなったことは確かであろう。それは、いわば労働の総合性・統合性の解体と固定化を促すものであり、それに基礎付けられた日本的経営——すなわち、ジョブ・ローテーションやゼネラリストの養成あるいは現場主義＝OJT等々に特徴付けられる終身雇用制を前提とした日本の雇用システム——からの決別を意味しているからである。

これによって人材の部品化が進められ、あとで確認するように部品化された人材として非正規労働者（大量の女性労働力を含む）と外国人労働者が利用されるようになり、後者はまたグローバル資本の特質である調達の国際化と生産の国際化とを色濃く反映するものとなったのである⁽⁷⁾。

労働法制の改訂プロセス

労働市場「改革」(＝規制緩和)に対する経済界の強い要求を背景として、1990年代後半から労働法制の改訂が矢継ぎ早に行われるようになった。まず1997年6月の労働基準法の改訂(99年4月施行)では、裁量労働制の対象業務が研究開発業務や情報処理システムなど5業務からコピーライター等を含む11業務に拡大されている。裁量労働制そのものは1987年に導入されており、その適用業務は「研究開発業務などの当該業務の性質上その遂行方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要のある業務」とだけ規定されていた。実際、そのような業務として具体的に先の5業種が列挙されたのは1993年の改訂からであった。これが1997年にはさらに6業種追加されたわけである。

また、この労働基準法の改訂では、18歳以上の女性の残業規制等が撤廃されている。これは、このときに行われた「男女雇用機会均等法」の改訂(99年4月施行、女子保護規定の撤廃)に対応するものである。と同時に、従来からの経済団体の強い要望に応えたものでもあった。資本側にとって、女子労働力のメリットは低賃金ということであるが、そのデメリットは女性の保護規定(深夜残業禁止等)の存在によって使いづらい、ということであったからである。

また1998年9月の労働基準法改訂では、従来の専門業務型裁量労働制に加えて、新たに企画業務型裁量労働制が導入されている。これは2000年の4月から施行されたが、これによって裁量労働制はホワイトカラーにも拡大されることとなった。さらに、このときの改訂では、1年変形労働制の要件緩和、また一部に限られたとはいえ有期雇用契約(期間の定めのある雇用契約)の期間を1年から上限3年への緩和が実施されている。

2003年6月の労働基準法の改訂(04年1月施行)では、企画業務型裁量

労働制の手続き要件の緩和、そして一部に限られていた有期労働契約期間の上限が1年から3年に一般化され、さらに専門知識等を有する労働者との契約および満60歳以上の労働者との契約期間の上限については3年から5年に緩和されている。なお、この改訂を決めた国会では、地方公共団体に無料職業紹介事業を解禁する職業安定法の改訂も行われている。

このような労働基準法の改訂に並行して、労働者派遣の規制緩和も進められていった。労働者派遣は、人権侵害や中間搾取（ピンハネ）が横行していた第二次世界大戦前までの間接雇用にあたるものとして、戦後かなりの期間にわたって原則禁止とされていたものである。労働者派遣法が最初に制定された1985年には、専門性が強く一時的に人材が必要となるような13業種だけ（ソフトウェア開発、通訳・翻訳・速記など）にこれが認められたが、1995年の改訂では、これが26業種に拡大されている。

その後1999年の改訂では、派遣の対象を指定するポジティブリスト方式から除外業務以外は派遣の対象にできるネガティブリスト方式に切り替えられ、労働者派遣が「原則自由化」（港湾輸送、建設、製造現場等は禁止）された。このときにはまた職業安定法も改訂され、民間職業紹介が自由化されている（99年12月施行）。

さらに、2004年の改訂では、労働者派遣が製造業現場、医療とも解禁され、派遣期間も原則1年から3年へと延長された。製造現場に労働者派遣が開放されたということは、文字通り、部品を扱う製造業において人材を部品化（＝ジャストインタイム化）するシステムが実現されたということで、日本経済における製造業の影響力の大きさから言って決定的な変化が生み出されたと考えることができる⁽⁸⁾。

こうして、1990年代の後半から約10年の間に労働法制は大幅に改編されてきたのであるが、重要なことは、その一方で労働者（とりわけ非正規労働者）の労働条件を保護する法規制（あるいはセーフティネット）の整備には

ほとんど手をつけないままに、こうした労働市場「改革」が強行されてきたということである⁽⁹⁾。そのうえに、政府はさらに一層の規制改革を押し進めるべく、2004年3月には「規制改革、民間開放3ヶ年計画」を閣議決定している。そこでは、裁量労働制のさらなる拡大、解雇の金銭的解決、ホワイトカラー・エグゼンプション制度の導入、職業紹介制度の緩和、労働者派遣事前面接の解禁などが提示されていた。

こうした労働市場の規制緩和策の中で、とりわけ経済界が強い期待を寄せたのはホワイトカラー・エグゼンプション制度の導入であった。日本経団連は、2005年6月、年収400万円以上の労働者を対象にした「ホワイトカラー・エグゼンプションに関する提言」を発表している。さらに経済財政諮問会議(2006年10月)においても、このホワイトカラー・エグゼンプション制も含めて労働市場の規制緩和を一挙に成し遂げようとする「労働ビッグバン」が民間4議員によって提唱されている⁽¹⁰⁾。

1990年代後半からの労働基準法の改訂を通してその適用範囲の拡大が進められてきた裁量労働制は、すでに一般のホワイトカラーにも適用可能であったが、経団連は資本側にとってさらに使い勝手の良い(かなりの範囲におよぶホワイトカラーの残業手当を一挙にゼロできる)ホワイトカラー・エグゼンプション制の導入を主張してきたわけである。その背景には、裁量労働制が、労働時間の適用除外でない(「見なし労働時間」制で、そのかぎりでは労働基準法の守備範囲内におかれている)こと、ホワイトカラー一般に適用できず、その導入要件が厳格であること等々の「制約」をもっていただけであったろう⁽¹¹⁾。

このホワイトカラー・エグゼンプション法案は、2007年における第166通常国会への上程が予定されていたが、「残業代ゼロ法案」との厳しい批判が労働界、マスコミ等を通じて展開され、またその年に実施された参議院選挙で与党(自公政権)が惨敗したという影響もあって、結局はその上程が見

送られたまま今日に及んでいる⁽¹²⁾。

このような「人材の部品化」を促進する労働法制の改訂と並んで、1990年代には長期停滞の中で失業率が徐々に上昇し始め、それによって産業予備軍効果の再確立という、福祉国家体制からグローバル資本主義への移行期に特徴的な事態が進行しつつあった。そこで次節では、この産業予備軍効果の再確立と、それに必然的に付随する国内労働市場の変容過程を見ていくことで、日本経済においてグローバル資本主義に固有の資本一賃労働関係の再生産メカニズムがどのようにして再構築されていったのかを確認していくこととしよう。

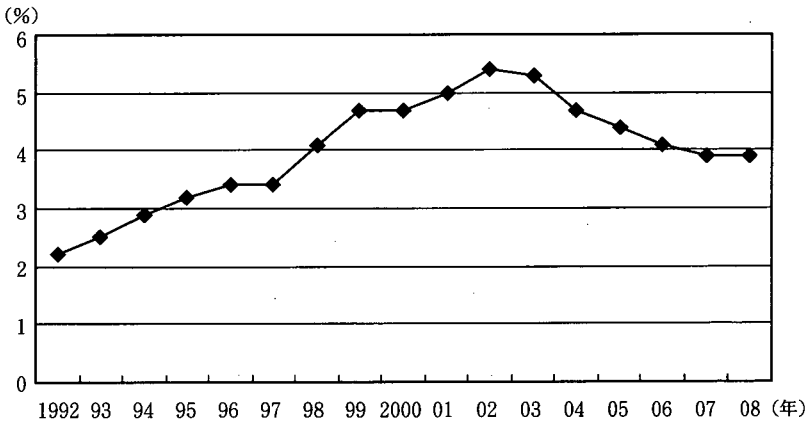
Ⅲ. グローバル資本主義への移行と産業予備軍効果の再確立

産業予備軍効果の再確立

1990年代の前半に起こった二度目の超円高は、日本の経済力の中核とも言うべき製造業における激しい生産拠点の海外移転を引き起こしたが、そのころから日本の失業率は趨勢的に上昇し始めていった（図1「1990年代以降の完全失業率の推移」参照）。

完全失業率は、1990年代半ば以降3%の大台を超えて、もはやかつての2%台に戻ることはなくなった。この間、年率3.4%のGDP成長率（1996年）を記録した第12循環（97年5月ピークアウト）があったが、この景気上昇過程でも失業率は改善しなかった。むしろ、その後の景気下降局面で4%台へと悪化し、さらに2001年には5%台に突入したあと、04年になるまで4%台に回復することはなかったのである。その後、失業率は2007年、08年と3%台に回復するが、09年にはふたたび4%台から5%台へと悪化している。

この間、資本側は中高年層のリストラと新規雇用の抑制によって雇用調整



〔出所〕 総務省『労働力調査 長期時系列データ（基本集計）』表2【年平均結果—全国】
「就業状態別 15 歳以上人口」より作成。
(<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/zuhyou/lt02.xls>; 09/10/09)

図1 1990年代以降の完全失業率の推移

を進めていったことから、いわゆる就職氷河期の長期化とともに若年労働力の失業率が急激に上昇していった。特に問題は、25歳～34歳の年齢階級の失業率で、かつてはこれが全体の失業率と大きな差をもたなかったが、1990年代から差が開きはじめ、2000年代以降は1.0ポイント以上の差がつくようになってしまっている。ここには、卒業時に就職氷河期にかかっていた年齢層が含まれていることもその一因であろう⁽¹³⁾。

このような失業率の推移は、日本における産業予備軍効果の再確立の動きとして捉えることが可能である。ここでいう産業予備軍効果とは、景気循環過程の中で増減運動を繰り返す失業者（産業予備軍）の存在によって賃金水準を資本にとっての許容範囲（すなわち資本—賃労働関係を安定的に再生産できる水準）内に押さえ込む効果をいう⁽¹⁴⁾。そして、この段階でこうした産業予備軍効果が再確立されたとすれば、これは間違いなく労働賃金に影響を及ぼすことになるのである。

表1 15～24歳の失業率の推移

暦年	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
完全失業率	6.7	7.7	9.1	9.1	9.6	9.9	10.1	9.5	8.7	8.0	7.7	7.2

表2 25～34歳の失業率の推移

暦年	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
完全失業率	4.2	4.9	5.5	5.6	6.0	6.4	6.3	5.7	5.6	5.2	4.9	5.2

〔出所〕 総務省「労働力調査 長期時系列データ」表3【年平均結果—全国】(8)「年齢階級(10歳階級)別完全失業者数及び完全失業率」より。

(<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/zuhyou/lt03-08.xls>; 09/10/09)

この影響がどのように現れたかについて、民間企業が1年間に支払った給与総額によって確認すると、1997年においてはこの給与総額は222兆8,375億円であったが、10年後の2008年には201兆3,177億円へと減少してしまっている。また、1年を通じて勤務した給与所得者に支払われた給与総額は、1997年には211兆2,088億円であったものが2008年には197兆670億円と減少し、この一人あたり平均給与もまた1998年の464万8千円から10年後の2008年には429万6千円へと減少している⁽¹⁵⁾。これは、この間の失業率の推移を合わせて考えれば、間違いなく産業予備軍効果の顕在化と見るべきであろう。

さらに注意すべきは、景気回復過程における労働者の所得水準の推移である。2002年から2007年までは第14循環の回復過程にあり、1年を通じて勤務した給与所得者の人数は、4,472万3千人(02年)から4,542万5千人(07年)と増加している。にもかかわらず、その給与総額は200兆2,590億円(02年)から198兆5,896億円(07年)へと減少し、ここから一人あたり平均給与もまた447万8千円から437万2千円に減少しているという事実は重要である⁽¹⁶⁾。これは、この間、雇用の量の問題だけでなく同時に雇用の質においても大きな問題が生じたということを示唆している。この場合、雇用の質が悪化した原因は、雇用量の増大の中で正社員数が減少していったこ

とに見てとれるが、以下ではこの雇用の質的悪化の内容について検討している。

非正規雇用の増大——雇用の質の悪化

正社員数は、1990年代後半までは雇用量の増大とともに増えていく傾向があった。そして、1997年に3,812万人という正社員数を記録して以降、正社員数は減少に転じて2008年には正社員数が1997年と比較して413万人もの減少を見せている（表3参照）。そこで1997年以降、景気変動の中で正規雇用がどのようなかたちで減少していったのか、また、非正規雇用がどのようにして増加していったのか、そのプロセスを確認しておこう。

表3は、1997年（平成9年）から2008年までの雇用者数と正社員数の推移を示している。第12循環の下降局面にあたる1998年以降、3年間にわたって雇用者数、正社員数ともに減少しているが、2001年だけは雇用者数と正社員数とがともに前年比で増加している。ただし、それも2002年になると雇用者数、正社員数ともに減少に転じている。

その後、第14循環の回復過程にあたる2003年、2004年、2005年の3年間では、景気の回復につれて雇用者数が増加していったにもかかわらず、正社員数は減少し続けるという現象が見られる。正社員数が増加に転ずるのは、2006年、2007年だが、翌2008年には雇用者数の減少とともにふたたび減少に転じている。

表3 雇用者数及び正社員数の推移

（単位：万人）

暦年	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
雇用者数	5,349	5,338	5,277	5,267	5,342	5,337	5,343	5,372	5,407	5,481	5,561	5,539
正社員	3,812	3,794	3,688	3,630	3,640	3,489	3,444	3,410	3,374	3,411	3,441	3,399

〔出所〕総務省「労働力調査 長期時系列データ（詳細集計）」表9【全国】「雇用形態別雇用者数」より。

（<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>；09/10/09）

ここから分かることは、かつて企業は景気変動に合わせて雇用者数、正社員数とともに増減させてきたが、第14循環以降になると、景気が上向いても正社員を増加させるのではなく、とりあえずは非正社員を増加させるようになった、ということである。とりわけ注目すべきは、雇用者のうち正社員が大半を占めるとされる「管理職業従事者」が1997年の224万8千人から07年の175万9千人とおよそ50万人が削減されていることである⁽¹⁷⁾。これはいわゆる「中抜き」と言われる現象だが、残された中間管理職の負担は「中抜き」された分だけ（あるいはそれ以上に）重くなったということは言うまでもなからう。

そこで、第14循環の回復過程が始まってから、各産業、各職業において雇用者数ならびに正社員数・非正社員数はどのように推移していったのか、以下ではこの点について多少立ち入って検討していこう。

この期間中（2003年～2008年）、建設業、製造業、運輸業では雇用者数そのものが減少している。そのうち建設業は、正規・非正規の社員（「職員・従業員」）がこの間ともに減少し、製造業と運輸業は、正社員が減少する中で非正社員が微増している（建設業は正社員が46万人減、非正規社員9万人減、製造業は正社員が29万人減、非正規社員6万人増、運輸業は正社員13万人減、非正規4万人増）。

卸売・小売業、飲食店・宿泊業、医療・福祉、サービス業は、この期間中いずれも雇用者数を増加させているが、卸売・小売業および飲食店・宿泊業では正社員が減少し非正規が増加している（卸売・小売業は正社員が21万人減少して、非正規が27万人増加。飲食店・宿泊業は正社員が9万人減少して、非正規が15万人増加）。

また、医療・福祉およびサービス業は、この間に正社員と非正規社員の両方を増加させ、とりわけ医療・福祉は正社員47万人増、非正規49万人増を記録している。サービス業は正社員が2万人の微増だが、非正規は131万人

増加している⁽¹⁸⁾。

さらに付言すれば、2008年時点で、非正社員率（非正規率）がもっとも高い産業は飲食店・宿泊業（67.9%）で、ついでサービス業（同 50.8%）、卸売・小売業（同 44.7%）、医療福祉（同 34.4%）の順となっている。要するに、第14循環の回復過程においては、正社員率の高い運輸業（同 23.9%）、製造業（同 22.2%）、建設業（同 17.9%）が雇用者数を減少させると同時に正社員数も減少させ、代わりに非正社員率の高い上記の諸産業が雇用者数を増加させたということである⁽¹⁹⁾。

つぎに、職業別に非正社員の割合を見てみよう。まず「生産工程・労務作業者」のうちの非正社員の割合は、2008年においては2002年よりも6.2ポイント上昇している（30.5%→36.7%）。「事務従事者」では、これが5.6ポイント上昇（27.7%→33.3%）し、「保安職業・サービス職業従事者」では3.0ポイントの上昇（50.2%→53.2%）となっている。また、「販売従事者」では3.6ポイント（27.7%→31.3%）、さらには非正社員の割合の最も低い「専門的・技術的職業従事者」でも3.1ポイント（18.1%→21.2%）の上昇となって、この期間中（2002年～2008年）あらゆる職業で非正社員が増大している⁽²⁰⁾。

このような非正社員の増大が雇用の質の悪化をもたらすことは言うまでもないが、そのことはまた、年収200万円未満という低所得労働者の増大となって現れている。表4を見れば分かるように、年収200万円以下の低所得労働者は、1997年には雇用者総数の27.3%とすでにかなり高い水準にあったが、約10年の間にさらに5.6ポイント上昇して32.9%（1,881万7千人）になっている。2007年には女子の雇用者の実に56.3%が年収200万円以下である（詳細については後述）。

ところで、表5からも確認できるように、雇用者全体の非正社員（男女）の割合が30%を超えていくのは2003年からであるが、ちょうどこの頃から、

日本経済におけるグローバル資本主義への移行と労働市場の変容

表4 年収200万円未満の雇用者の割合
(1997年, 2002年, 2007年)

	歴 年	割 合
男女	1997年	27.3
	2002年	31.2
	2007年	32.9
男	1997年	10.6
	2002年	13.8
	2007年	15.4
女	1997年	52.6
	2002年	56.2
	2007年	56.3

〔出所〕 総務省『平成19年 就業構造基本調査』(2008年7月3日), 時系列統計表「第9表 男女、雇用形態、所得別雇用者数」より作成。
(http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2007/zuhyou/jikei_09.xls; 09/10/09)

表5 非正規雇用比率の推移

(単位: %)

暦 年	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
男 子	15.0	15.6	16.3	17.7	17.9	18.3	19.2
女 子	49.3	50.6	51.7	52.5	52.8	53.5	53.6
男 女	29.4	30.4	31.4	32.6	33	33.5	34.1

〔出所〕 総務省「労働力調査 長期時系列データ (詳細集計)」表9【全国】「雇用形態別雇用者数」より作成。
(<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>; 09/10/09)

それまで正社員の割合が高かった女子の雇用者における非正規社員と正社員との割合が拮抗し始め、やがて逆転して非正社員の割合が大きくなっていく。それと同時に、この頃からかなり多くの女子労働力が労働市場に入ってくることに注意しておきたい。この間(2002年～2008年), 女子の雇用者数は2,172万人から2,331万人へと159万人増加するのである(男子の雇用者数は43万人増)。

雇用者数が増加しながらも正社員が減少していった2003年、04年、05年の3年間も、男子について言えば、雇用者数はほとんど変わらない中で正社員は減少し続けている（2003年：2,410万人→04年：2,385万人→05年：2,357万人：前掲「労働力調査 長期時系列データ（詳細集計）」表9【全国】「雇用形態別雇用者数」参照）。これは、この間の雇用者数の増加が女子の労働市場への流入に多く依存していることを物語るものである。そして、そのかなりの部分が医療・福祉産業ならびにサービス業で雇用されている⁽²¹⁾。

正規・非正規間の賃金格差

そこで、この正社員と非正社員の間の賃金格差を見てみよう。『平成20年賃金構造基本統計調査（全国）結果の概要』（厚生労働省、2009年3月）によれば、正社員（正職員）の賃金は316万5千円（平均所定内給与額：平均40.4歳、勤続12.5年）であり、正社員（正職員）以外では194万8千円（平均43.8歳、勤続6.3年）であった⁽²²⁾。

ここには、正社員の賃金を100とすると非正社員の賃金は男子で65、女子で70という雇用形態間の賃金格差がついている。また、大企業正社員の賃金を100とした場合、その非正社員は55という格差がある。中企業におけるこの格差は63、小企業では67である。つまり大企業になるほど正社員と非正社員との賃金格差が大きいということになる。さらに、産業別で雇用形態別の賃金格差を見れば、もっとも格差が大きいのは「卸売り・小売業」で、正社員100に対して非正社員54という格差がついている（もっとも格差が小さいのは建設業の非正社員で80である）。

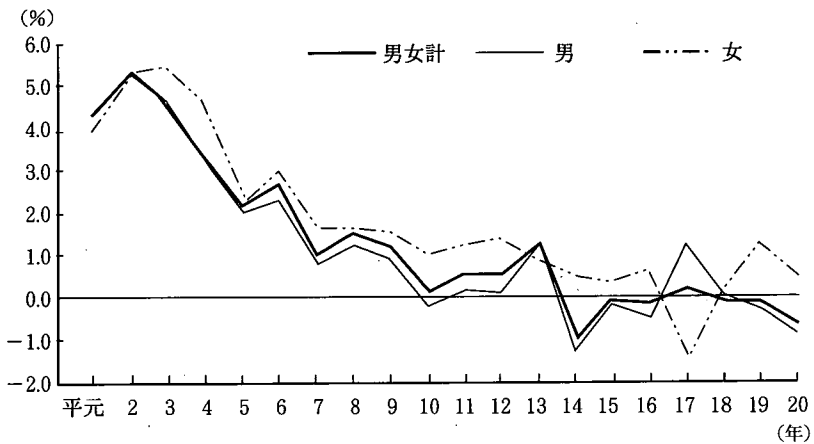
さらに非正社員について、その年間収入を見ていけば、2008年においては、年間収入200万円未満の低所得労働者の割合は男子で54.7%（このうち100～199万円が28.4%、100万円未満が26.3%）、女子では85.8%（このうち100～199万円が37.2%、100万円未満が48.6%）を数えている⁽²³⁾。また、

この年間収入 200 万円未満の非正社員の数（2008 年）を 2002 年と比較すると、男子は 54 万人増加して 297 万人、女性は 127 万人増加して 1,007 万人となっている⁽²⁴⁾。

この非正社員のうちもっとも大きな割合を占めるのはアルバイトとパートであり、前者は非正社員全体の 46.6%、後者は 21.6%（この両方で非正社員全体の 68.3%）を占めている。男子の場合、アルバイトよりもパートのほうが多くなっているが、男子の非正社員全体の 50%を両方で占め、このうちアルバイトは非正社員（男子）全体の 15.5%、パートが 34.5%である。女子は、このアルバイトとパートで非正社員全体の 76.5%を占め、このうちアルバイトは非正社員（女子）全体の 60.9%、パートが 15.6%を占めている⁽²⁵⁾。

このアルバイトとパートの所得（主な仕事からの年間収入）階級別の割合を見ると、男子の場合、パートでは 200 万円未満が男子のパート全体の 79.3%を占め、アルバイトは全体の 82.9%である。女子の場合、パートでは 200 万円未満が全体の 93.7%を占め、アルバイトでは 92.6%である。特に、女子の場合、パートもアルバイトも「100 万円未満」がもっとも高い割合を占め、前者では 53.5%、後者では 66.4%を占めている（男子ではアルバイトで「100 万円未満」がもっとも高く、男子アルバイト全体の 49.1%である）⁽²⁶⁾。

こうして、増加し続けていく低所得の非正規労働力が、その割合を高めれば高めるほど国内全体の賃金水準は低下していく。さらには、以上見てきたような雇用の質の悪化をとまなう非正規労働力の増大とその低賃金は、結果的に正規労働力を含む雇用者全体の労働条件を悪化させると同時に、その賃金水準に対する低下圧力として作用する。図 2（「性別賃金の対前年増加率の推移」）を見れば、男・女・男女計の賃金の対前年増減率が 90 年代以降、長期的に低落傾向にあることは一目瞭然であろう。とりわけ、第 14 循環の回復過程が始まる 2002 年以降は、対前年増減率が 2005 年（平成 17 年：0.1%上昇）を除いていずれもマイナスで推移していることは重要である。これ



〔出所〕 厚生労働省「平成20年 賃金構造基本統計調査（全国）結果の概要」4頁。
 (備考) このデータは、短時間労働者以外の正社員・正職員および非正社員・非正職員の賃金（月額）である。

図2 性別賃金の対前年増減率の推移

は、この間に雇用の質の悪化が同時進行していたということを意味している。

流動的有期労働市場の拡大

さて、すでに確認にしたように、非正規・低賃金労働者のかなり大きな割合を占めるのは女子労働力であった⁽²⁷⁾。これに加えてフリーター等の非正規若年労働者や定年によって正社員の地位を離れた高齢労働者⁽²⁸⁾が、いわゆる働き盛りの壮年男子の非正規労働者とともに現在の日本における流動的な有期（非正規）労働市場を形成している。そして、このような非正規雇用の増大とその低賃金は、結果的に正規社員を含む雇用者全体の労働条件の悪化へとつながり、その賃金水準に対する低下圧力として機能するのである。

これと同じように、外国人労働力の国内労働市場への流入もまた、雇用者全体の労働条件をさらに一層引き下げ、国内全体の賃金水準の低下圧力として作用しうる。さらに言えば、これらの外国人労働者は、国内労働市場の中

でもっとも条件の悪い単純労働の領域（低賃金製造業種や低賃金サービス業種）を担わせられる傾向があり、それがまた日本人（とりわけ女性）の非正規・低賃金労働者とともに流動性の高い有期労働市場を形成することで、景気循環に伴って変動する雇用（労働需要）の調節弁としても機能させられる可能性をもっているのである。

そこで、つぎには外国人労働者の問題を取り上げ、これが日本の労働市場に如何なる影響を与えるのか、その現状と可能性について検討していこう。

IV. わが国における外国人労働者の動向

グローバル資本主義の特質は、資本と労働力の国際移動にある。ただし、日本資本主義の場合、資本と労働力の国際移動は同時進行的に達成されたわけではなかった。日本の場合には、資本の移動（海外直接投資の展開）が圧倒的に先行し、労働力の国際移動（すなわち外国人労働者の国内労働市場への流入）は、単純労働の受け入れを原則禁止していたということもあって、変則的な形態をとることになるのである。そして、そのかぎりでは資本と労働力の国際移動を通しての資本—賃労働関係の維持・再生産メカニズムという、グローバル資本主義の特質をそれなりに備えてくることになるのであるが、以下ではこの実情を解明していきたい。

外国人労働者と単純労働力

ここでまず、外国人労働者に対する統計が、わが国においては極めて不十分であるということに注意しておかなければならない。日本の外国人労働者の動向を知ることができるデータとして、厚生労働省が毎年発表する「外国人雇用状況報告」（正式には「外国人雇用状況の届出状況の結果について」）がある。これは外国人労働者を雇用している事業所によって届け出られたも

のを基礎にしているが、この届出は2007年までは義務化されていなかったことから、実情を完全に把握できていないという問題点を抱えている。

たとえば、2007年3月に発表された「外国人雇用状況報告」では、2006年における直接雇用の外国人労働者数が222,929人、間接雇用の外国人労働者数167,291人で合計390,220人という数字になっている。これに対して、2008年5月30日厚生労働省発表の「6月の外国人労働者問題啓発月間の実施について」の付属資料「わが国で就労する外国人労働者の推移」では、1996年には65万人（合法的就労者数37万人、不法残留者28万人）だった外国人労働者が2006年には92万5千人（合法的就労者数75万5千人、不法残留者17万人）になったことが示されている。同じ2006年についてみても、両者の間には実に50～60万人の差がある。

ここから言えることは、少なくとも2008年以前の「外国人雇用状況報告」の数字は、時系列データとして傾向を見るか、あるいは在留資格別、産業別、職種別等々での外国人労働者の分布割合を見るか、そのような使い方に限定されざるをえない、ということである。

この他には、法務省入国管理局が発表している出入国管理関係のデータ（在留外国人統計）があり、厚生労働省ではこの外国人登録者数に関する統計をもとに外国人労働者の動向を推計している。この推計（「法務省入国管理局発表資料に基づく厚生労働省推計」）は厚生労働省が適宜実施しているが、継続的な公表を目的としたデータではないため、最新の状況をも含めた時系列データの入手は非常に困難である。

そこで、まずは厚生労働省の「外国人労働者の雇用管理のあり方に関する研究会」で用いられた資料「外国人労働者の現状と対策」の中に示された「法務省入国管理局発表資料に基づく厚生労働省推計」を見てみよう。表6を参照されたい。

また、この表6の「法務省入国管理局発表資料に基づく厚生労働省推計」

日本経済におけるグローバル資本主義への移行と労働市場の変容

における外国人労働者の増加率の推移と先に見た「外国人雇用状況報告」におけるそれとを並べたものが表7である。この2つの統計データにおける外国人労働者の増加率の推移を比較してみると、両者の増加率の数値の大きさは異なっているものの、その変化方向は一致していることが分かる。つまり、一方の増加率が上昇したときには他方も上昇し、逆の場合には逆になるということである。

さらに、表7においてはこれにGDP成長率（実質）の推移を並べているが、この中には3つの短期循環過程が含まれている。すなわち、第12循環（拡張過程：1993年～97年）、第13循環（拡張過程：1999年～2000年）そして第14循環（拡張過程：2002年～07年）である。これと外国人労働者数の動向を比較してみると、つぎの傾向が見て取れる。外国人労働者数は、景気がピークを迎える数年前から大きな増加率を示し、景気がピークアウトした翌年以降（1、2年間）その増加率の低下が見られるということである。これは、外国人労働者が景気変動に連動して国内労働市場への流入を繰り返すという傾向を示している。

表6 外国人労働者数の推移

（推計、単位：万人）

暦 年	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
外国人労働者(A)	26	58	61	62	61	63	66	67	67	71	74	76
不法残留者	11	29	30	29	29	28	28	27	25	23	22	22
労働力人口(B)	6,384	6,578	6,615	6,645	6,666	6,711	6,787	6,793	6,779	6,766	6,752	6,689
雇用者(C)	4,835	5,119	5,202	5,236	5,263	5,322	5,391	5,368	5,331	5,356	5,369	5,331
外国人労働者 比率(A)/(B)	0.40%	0.90%	0.90%	0.90%	0.90%	0.90%	1.00%	1.00%	1.00%	1.10%	1.10%	1.10%
(A)/(C)	0.50%	1.10%	1.20%	1.20%	1.20%	1.20%	1.20%	1.20%	1.30%	1.30%	1.40%	1.40%

〔出所〕「法務省入国管理局発表資料に基づく厚生労働省推計」

(<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/01/s0116-5c.html> ; 2009/10/09)

〔備考〕 1991年のデータは存在していない。

表7 GDP成長率と外国人労働者の増加率の推移

(単位: %)

暦年	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
外国人雇用状況報告	—	34.7	7.6	10.7	19.7	2.5	0.9	8.2	7.1	2.8	20.2	14	9.9	13.7
厚生労働省推計	5.2	1.6	-1.6	3.3	4.8	1.5	0	6	4.2	2.7	—	—	—	—
実質GDP成長率	0.2	1.1	1.9	3.4	1.9	-1.1	0.1	2.9	0.2	0.3	1.4	2.7	1.9	2.4

〔出所〕 外国人雇用状況報告の外国人労働者の増加率は「外国人雇用状況報告の結果について 集計表」の各年版のデータから算出。厚生労働省推計の増加率は、表6のデータから算出。また実質GDP成長率は内閣府「国民経済計算（SNA）関連統計」より。

- 〔備考〕 1. 外国人雇用状況報告の増加率は、1994年～97年までは「外国人雇用状況報告（平成14年6月1日現在）の結果について 集計表」の表16に記された外国人労働者数をもとに算出。
 2. 1998年～2006年までは、「外国人雇用状況報告（平成18年6月1日現在）の結果について 集計表」の表17に記された外国人労働者数をもとに算出。
 3. 実質GDP成長率は、1993年～99年については平成7年（1995年）基準、2000年以降は平成12年（2000年）基準。

返していることを示すと同時に、それが雇用の調節弁になりうることを示している。

ただし表6を見れば分かるように、外国人労働比率は、年々上昇傾向にあるとはいえ国内の労働力人口の1%前後でしかない（雇用者数を分母にもってきた場合でも1.1%から10年間で0.4ポイント上昇したにすぎない）ことに注意しておく必要があらう。

ところで、景気循環に伴って変動する雇用（労働需要）の調節弁として機能させられるという意味で重要な意味をもつのは、低賃金製造業種や低賃金サービス業種で雇用される単純労働市場（労働力供給構造の最下層領域）への流入出であるが、すでに指摘したようにわが国においては原則的に単純労働の受け入れを認めていないという事情がある。とはいえ、単純労働の担い手となる外国人労働者は国内に存在していないのか、といえば事実はそうではない。したがって、この事実上の単純労働の担い手となっている外国人労働者の動向こそがここで取り上げるべき問題なのであるが、その前に、この単純労働とは対極にある高度専門労働者としての外国人労働者の動向について

て確認しておこう。

現在、就労を目的とした在留資格には16種類ある。すなわち「外交」「公用」「教授」「芸術」「宗教」「報道」「投資・経営」「法律・会計業務」「医療」「研究」「教育」「技術」「人文知識・国際業務」「企業内転勤」「興業」「技能」である。このうち「外交」「公用」を除く14種類が「専門的・技術的分野の在留資格」とされるが、この部分は2008年10月現在で在留資格にもとづいて就労する外国人労働者全体の17.5%を占めている⁽²⁹⁾。

このうち高度専門労働者とされるのは、先の14種類の中から「宗教」「興業」を除いた12種類の在留資格によって就労する者で、その中でも高度専門労働者のコア部分を形成するのは「技術」と「人文知識・国際業務」である。ちなみに、先の「外国人雇用状況の届出状況（平成20年10月末現在）の結果について」によれば、「専門的・技術的分野の在留資格」の84,878人のうち「技術」は27,303人、「人文知識・国際業務」は32,422人で、この二つで「専門的・技術的分野の在留資格」にもとづいて就労している労働者の約70%を占めている⁽³⁰⁾。

なお、この「専門的・技術的分野の在留資格」に関しては、外国人雇用状況の届出制度が発足する以前の「外国人雇用状況報告」においても把握されており、これによって1998年からの時系列データが利用可能である。それによると「専門的・技術的分野の在留資格」にもとづいて就労する労働者は人数的には増大傾向を示すが、その外国人労働者の中に占める構成比は年々低下してきている。たとえば1998年には「専門的・技術的分野の在留資格」の人数は29,169人でその構成比は25.4%であり、2002年は32,533人で23.0%、そして06年には41,826人で18.8%と逡巡的に推移してきている。これに代わって、その構成比の増加傾向を見せているのは、資格外活動の「留学・就学」（アルバイト）、「その他」（ここには、あとで取り上げる技能実習生の在留資格である特定活動等が含まれる）である。これらの大半が基本的に単

純労働として就労していると見てまず間違いないはずである⁽³¹⁾。

そこで、つぎに単純労働として就労する外国人労働者の問題に移ろう。すでに述べたように、わが国では原則として単純労働は受け入れないことになっているが、事実上は単純労働に就く外国人労働者は存在する。留学・就学などの在留資格で入国している者の資格外活動⁽³²⁾（アルバイト）の他に、不法残留者による不法就労、さらには研修生・技能実習生、そして日系人労働者などである。

単純労働として就労する外国人労働者がどのような職種に就いているのかについては、直接雇用の外国人労働者に関するデータ（それも厚生労働省に届け出られたかぎりでの人数だが）が存在する。2007年まで発表されていた「外国人雇用状況報告」の中に職種別の外国人労働者数の推移（直接雇用）が示されており、これによって外国人労働者の就いている職種のおおよその傾向を把握することができる（ただし、不法残留者と研修生についてはこの範囲外）。

この「外国人雇用状況報告」では、次の7分類の職種——「専門・技術・管理職」「営業・事務職」「販売・調理・給仕・接客員」「生産工程作業員」「建設土木作業員」「運搬労務作業員」「その他」——があげられており、このうち単純労働力によって担われるのは「専門・技術・管理職」「営業・事務職」以外の職種であろう。そのうち「建設土木作業員」「運搬労務作業員」は全体の構成比の中では1%程度で推移しているので、ここで取り上げるべきは「販売・調理・給仕・接客員」「生産工程作業員」の構成比とその推移だということになる。両者はいずれも、低賃金サービス業種や低賃金製造業種の中に多く含まれる職種であり、外国人の単純労働力によって担われやすいものと言えよう。

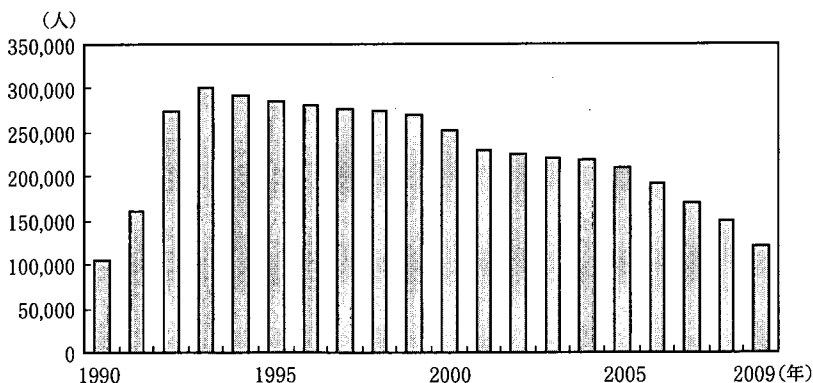
時系列的に見ると、直接雇用外国人労働者の中の「生産工程作業員」は、1997年において71,747人で構成比63.0%であったが、2006年には125,921

人で構成比は 56.5% になっている。人数的には増加しているが、その構成比は趨勢的に低下を見せている。この間、その構成比を増加させたのは、低賃金サービス業種の中に多く含まれている「販売・調理・給仕・接客員」で、その構成比は 1997 年における 5.6% (6,421 人) から 13.4% (29,838 人) に増加している。ただ、これはあくまで、届け出られたかぎりで（その意味では合法的就労者）の直接雇用の外国人労働者であるので、不法残留者による不法就労を加えれば、かなり違った数字が出るはずである⁽³³⁾。

つぎに、その多くが単純労働の担い手となっていると考えられる不法残留者、研修・技能実習生、そして日系人労働者の実情について見ていこう。

不法残留者

法務省入国管理局の不法残留者に関する統計によれば、不法残留者は 1990 年には 106,497 人いたが、その後 3 ヶ年の間に約 20 万人近く増加し、1993 年には 298,646 人にまでふくれあがって、これが不法残留者数のピーク



〔出所〕 法務省入国管理局「本邦における不法残留者数について（平成 13 年 1 月 1 日現在）」、「本邦における不法残留者数について（平成 17 年 1 月 1 日現在）」、「本邦における不法残留者数について（平成 21 年 1 月 1 日現在）」より作成。
(<http://www.immi-moj.go.jp/toukei/index.html> ; 09/10/09)

図 3 不法残留者の推移

となっている（図3「不法残留者の推移」参照）。その後、バブル崩壊後の経済停滞が深刻化し、やがて取り締まりも強化されるとともに不法残留者の数は減少に転じて、2009年1月1日現在では113,072人にまで縮小してきている⁽³⁴⁾。

これらの不法残留者は、日本で生きていくためには当然に何らかの仕事に就いているはずである。そして、その大半は低賃金製造業種や低賃金サービス業種において使い捨て同様に働かされており、最劣悪な労働条件のもとでの就労であることは想像に難くない。かれらは、日本における労働力供給構造の最下層に位置する存在とすることができるであろう。

研修生・技能実習生

つぎに、研修生・実習生の存在とその実態について見ていこう。外国人研修制度は、海外に進出した日本企業が現地の従業員を日本で研修させるシステムとしてかなり以前から存在していたが、現在のようなかたちの在留資格が制度化されたのは1990年のことである。その目的は「日本が技術移転により開発途上国における人材育成に貢献することを目指して、より幅広い分野における研修生受入れを可能とする」⁽³⁵⁾ ためであるとされている。他方、技能実習制度は、研修制度を拡充するものとして1993年に創設されたが、その目的は「研修を修了し所定の要件を充足した研修生に、雇用関係の下でより実践的な技術、技能等を修得させ、その技能等の諸外国への移転を図り、それぞれの国の経済発展を担う『人づくり』に一層協力すること」⁽³⁶⁾ にある、とされている。

研修生の滞在期間は1年以内であり、労働者ではない（その在留資格は研修である）という建前から報酬を受け取る活動は禁止されているが、生活実費としての研修手当が支給されることになっている。これに対して、技能実習制度は、所定の条件を満たした（在留状況が良好で技能実習計画が適正で

あると認められた) 研修生に対してさらに2年以内の技能実習期間を与える制度である。技能実習生の在留資格は、「研修」から「特定活動」に変更され、研修生とは異なり労働基準法上の「労働者」として扱われることになる。つまり、技能実習生は労働関係法令や労働・社会保険関係法令の適用を受けることになるわけである。

こうして、1990年代の初頭に創設された外国人研修生・実習生制度は、単純労働者の受け入れを容認しないという従来の建前を護持しているのかのようにも見える。とはいえ、実態的には研修制度と実習制度の一体的運用や、実習制度における対象職種的大幅な拡大(創設当初は17種類であった対象職種が2009年7月1日現在では64職種120作業に拡大されている)などによって、単純労働者のなし崩し的な受け入れが進行しているのが実状である。

では、研修生・実習生の受け入れ状況はどのようなであったろうか。「研修」が独立した在留資格になったのは1990年であったが、この年に研修生として入国してきた外国人は37,566人(法務省『出入国管理統計年報 平成2年』49頁)で、2008年にはそれが101,879人を数えている。また、法務省入国管理局による「外国人登録者統計」にもとづいて、1996年以降の研修生数の推移を示せば表8の通りである。

これを見れば、研修生数が対前年比で減少したのは1999年と2004年だけで、あとは一貫して上昇していることが分かる。1999年から2008年までの10年間で、研修生の数は約3倍に増加しているのである。

表8 研修生数の推移

(単位:人)

暦年	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
研修生	20,883	25,806	27,108	26,630	36,199	38,169	39,067	44,464	54,317	54,107	70,519	88,086	86,826

〔出所〕 法務省入国管理局「平成12年末現在における外国人登録者統計について」「平成17年末現在における外国人登録者統計について」「平成20年末現在における外国人登録者統計について」より作成。

(<http://www.immi-moj.go.jp/toukei/index.html>; 09/10/09)

表9 技能実習への移行者数

(単位:人)

歴年	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
合計	160	1,861	2,296	3,624	6,339	13,066	11,032	12,395	16,113	19,225	20,822	26,488	32,394	41,000	53,999

〔出所〕 平成20年版『厚生労働白書』(資料編)「6 職業能力開発」「技能実習制度」より。
 (資料) 法務省

表10 実習生とその失踪者数及び割合

(単位:人, %)

	2003年	2004年	2005年	2006年
実 習 生	27,233	34,816	40,993	51,016
失 踪 者	1,539	1,216	1,524	2,138
割 合	5.7	3.5	3.7	4.2

〔出所〕 国際研修協力機構「技能実習生の失踪者の推移」より。

(<http://www.jitco.or.jp/about/data/disap.xls>; 09/10/09)

また、技能実習生数の推移については、表9に示されるとおりであるが、この制度の発足した当初(1993年)は研修から技能実習への移行者数はわずかに160人であったが、2007年には優に5万人を超える数にまで増大している。なお、国内で現に就労する技能実習生については、1996年の約6千人から2006年には約7万人に増加しているという推計も存在する⁽³⁷⁾。

また、このさい注意すべきは、技能実習生の失踪者が毎年3~5%存在するという事実である。失踪した技能実習生が何らかの仕事を自分で見つけることになれば、いうまでもなくそれは不法就労者ということになる。表10は、国際研修協力機構が把握している実習生とそのうちの失踪者の人数と割合である(研修生については届け出が義務づけられていないところから失踪者のデータは存在していない)。

さて、わが国における外国人研修生・技能実習生制度が、単純労働力の受け皿の役割を果たしてきたことは紛れもない事実である。そして、この単純労働力の利用という実態と研修・技能実習制度の本来の目的とが大きく乖離

しているということが、多くの問題を発生させてきたのである。

これに関して、第一東京弁護士会（村越進会長）は、2009年3月10日付で「外国人研修生・技能実習生制度に対する意見書」⁽³⁸⁾を公表している。「意見書」は、研修生や技能実習生が「事実上、国内における最低賃金を下回る低賃金労働者として活用される傾向」があることを指摘した、経済財政諮問会議・労働市場改革専門調査会の報告（2007年9月21日）や、受け入れ企業が制度を悪用して「研修生を実質的に低賃金労働者として扱い、残業（研修時間以外の活動）までさせている」ことを指摘した、厚生労働省の研修・技能実習制度研究会中間報告などを引用しつつ、その中で外国人研修生・技能実習生がおかれている極めて劣悪な労働条件、作業内容、そして人権侵害的状況などについて、研修生・実習生からのヒアリングにもとづいて報告している。

たとえば、所定労働時間を上回る過酷な長時間労働の強制、研修生・技能実習生の本来の受け入れ先と異なる企業への派遣、あるいはパスポートの取り上げ、強制的な貯金や預金通帳の預かりなどの不正行為のほか、「受け入れ企業が、退職や帰国を怖れる研修生・技能実習生に対し、労働関係上のみならず、私生活を含めた全人格的な支配従属関係を作り、かつ自らの意に沿わない研修生や技能実習生を安易に解雇もしくは強制的に帰国させようとするケース」や「研修生・実習生の受け入れによる営利のみを目的として事業協同組合を設立し、ブローカー的に高額な管理費等を徴収しているケース」、さらには現地の送り出し機関による様々な不正行為（不当に高額な仲介手数料の徴収や研修生・実習生にとり極めて不利な保証金をめぐる取り決めなど）の存在等々、過酷な現状の数々が報告されている。

こうした実情を踏まえて、第一東京弁護士会は、その「意見書」において、研修生の実務研修に対して労働関係法令を適用することや技能実習制度の廃止をも含めた、人権侵害防止のための抜本的な制度改正を提言している。

ところで、わが国における労働力供給構造の最下層に位置付けられるべきものとしては、すでに指摘したように不法残留者による不法就労の存在があった。そして、この人数は1993年をピークに減少傾向を見せていったのであるが、これとは逆に90年代初頭における制度発足とともに増加の一途をたどっていったのが研修生・技能実習生であった。その人数は、これを中小企業にも利用しやすくするなど外国人研修・技能実習制度の拡充とともに一層の拡大を見せていったが、このことは逆に不法就労者の働ける仕事をますます限定し少なくしていったはずである。要するに、このことはわが国における労働力供給構造の最下層の担い手が不法就労者から研修生・技能実習生へと移し替えられてきたということを意味するのである。

日系人労働者

最後に、日系人労働者の問題について見ていこう。日系人は、1990年に施行された改正入管法により、原則として3世までは身分に基づく在留資格（「日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者」）が与えられることになった。これによって日系人は「定住者」（いずれは永住者資格も取得可能）として扱われることになったわけだが、この「日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者」という在留資格には就労制限がないところから、いわば完全な職業選択の自由が認められた（同時に生活保護等の社会扶助を受ける権利をもつ）存在である。

日系人労働者は、改正入管法が施行された1990年から92年までの間に約7万人から17万人へと一挙にふくれあがったが、その大半は——日本語が不十分なままに来日した人々が多かったということもあって——製造業部門の単純労働力として吸収されていくこととなった⁽³⁹⁾。1990年以降の日系人の就労者数の推移は、表11の通りである。この日系人の就労者数の推移を見れば、日系人労働者は1997年にピークをつけて以降、22～3万人台で頭

表 11 日系人の就労者数

(単位：万人)

暦 年	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
就労者数	7.18	16.59	17.49	18.15	19.37	21.12	23.41	22.08	22.05	23.32	23.97	23.39	23.09

〔出所〕 経済産業省『通商白書』2005年版より。なお1991年は存在していない。

〔備考〕 上記の表は、『通商白書』2005年版の「第3-2-17図 我が国で就労する外国人数の推移」から日系人等の就労者数に関するものを取り出して作成した。この原データの出所は、法務省入国管理局「外国人登録者統計」から厚生労働省が推計したものである。

打ちになっているということが分かるであろう。これは、増加の一途をたどった研修生・技能実習生数の趨勢と比べたさいには1つの留意点をなす。

なお、「外国人雇用状況の届出状況（平成18年6月1日現在）の結果について」（「表19 出身地別、在留し格別及び職種別・外国人労働者の推移（直接雇用）」）を見ると、かつて出身地域別の外国人労働者としては、その大半が日系人からなる「中南米」が最も大きな構成比を占めていた。ところが、2003年には「東アジア」に抜かれ（東アジア38.4%、中南米35.8%）、2008年10月末時点では中国が国籍別では最大の構成比（43.3%）を占め、ブラジル人（20.4%）、ペルー人（3.1%）を凌駕するにいたっている。

また、新しい届出制の下で作成された「外国人雇用状況の届出状況（平成20年10月末現在）の結果について」（「表1 国籍別・在留資格別外国人労働者数」）によれば、ブラジル人およびペルー人の在留資格は、身分に基づく在留資格（「日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者」）の割合がもっとも高く、ブラジル人で99.5%、ペルー人で98.9%となっている。つまり、かれらの大半が日系人労働者に分類されるということである。さらに、これらのブラジル人のうち53.6%が製造業（次いで「サービス業（他に分類されないもの）」で37.3%）で就労し、ペルー人の52.6%が製造業（「サービス業（他に分類されないもの）」で34.3%）に就労している。ちなみに、国籍別で最大の外国人労働者数を占めることになった中国人の場合、製造業で39.7%（次いで飲食店・宿泊業17.5%、卸売・小売業13.3%）が就業している。

V. グローバル資本主義下の資本 — 賃労働関係の再生産メカニズム

不況下における外国人労働者の動向

2008年9月のいわゆるリーマン・ショック以降、国内の雇用状況は世界経済の同時不況過程への突入の影響を受けて急速に悪化した。この中で非正規労働者に対しての、いわゆる「派遣切り」「雇い止め」が問題になると同時に、日本の各地方都市で就労していた、かなりの数の日系人労働者の解雇とその生活困窮問題がマスコミ等で大きく取り上げられた。そうした中で、仕事を失った日系人労働者に対しては、再入国禁止条件をつけての「帰国支援事業」——「必要がなくなったから日本に留まらずに自分の国へ帰れ」と言わねばかりの施策——までが実施されたことは記憶に新しい。

ところが、一方で同じような単純労働力として就労していた研修生・技能実習生については、そのような問題はほとんど聞くことがなかった。たとえば、彼らの帰国を強制的に促すような企業側や行政側の動きはまったくと言っていいほど見られなかったのである。そして、実は技能実習生に関するつぎのデータはかなり注目に値する。

表12および表13は、財団法人国際研修支援機構の支援によって入国した研修生が、技能実習生に移行申請した人数および研修・実習先企業数を年度別月別に示したものである。むろん、これは技能実習移行申請者の全体の数を表すものではないが、これによってある程度の傾向をつかむことは可能である。

まず、表12で技能実習申請者の年度別推移を見れば、この人数が年々増加してきていることが見て取れる。さらに、表13の月別推移を見れば、例のリーマン・ショックが起こった2008年9月以降も、企業者数・申請者数

日本経済におけるグローバル資本主義への移行と労働市場の変容

表 12 技能実習移行申請者数の推移（年度別）

（単位：人）

年 度	2004 年度	2005 年度	2006 年度	2007 年度	2008 年度	2009 年度 4-6 月
企 業	10,310	12,230	15,091	17,711	19,268	7,321
人 数	34,816	40,993	51,016	60,177	63,747	20,979

〔出所〕 国際研修支援機構，業務統計速報「技能実習移行申請者」より。
 (<http://www.jitco.or.jp/about/data/statistics-st.xls>；09/10/10)

表 13 技能実習移行申請者数の推移（月別）

（単位：人）

（単位：人）

年	2008 年								2009 年						
月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	
企業	1,814	2,294	1,875	1,750	1,724	1,637	2,287	1,939	1,514	2,012	1,681	1,845	2,034	1,761	
人数	5,260	6,533	5,267	4,869	5,160	4,668	6,360	5,511	4,469	5,821	4,880	5,151	5,973	4,975	

〔出所〕 表 12 と同じ。

の動向はそれ以前とほとんど変わらずに推移しているということが分かる。

これは、今回の不況の中で大量に解雇された日本人の非正規労働者や日系人労働者とはまったく違った動きである。むしろ、それは、研修・技能実習生が日本人の非正規労働者や日系人労働者によって担われた単純労働の部分に穴埋めするものとして活用される可能性を示唆している。つまり、資本の側は日本人の非正規労働者や日系人労働者を必要以上に解雇したうえで、不足分をよりコストの安い研修・技能実習生で代替・補充できる、ということである。

とはいえ、この可能性については、今後の傾向をもう少し時間をおいて観察してからでないと確たる結論を出すべきではないであろう。データの制約があまりにも大き過ぎるからである。そこで、ここではさらにもう一つ別の可能性に論究したうえで、全体の結論へと進むこととしよう。

単純労働力としての外国人労働者と景気変動

表 14 は、不法残留者、研修生、技能実習生そして日系人労働者という、主に単純労働として就労している 4 種類の外国人労働者の人数とその 10 年間の推移を示したものである。

この不法残留者、実習生・技能研修生・日系人労働者の合計は、わが国における外国人労働者によって担われる単純労働力の数を示すものといって間違いはなかろう。この増加率（変化率）の推移と実質 GDP の増加率（成長

表 14 不法残留者・実習生・技能研修生・日系人等の推移 (単位：万人)

暦 年	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
不法残留者の推移	29.38	28.67	28.45	28.3	27.68	27.1	25.17	23.21	22.41	22.06
研 修 生	1.73	1.77	2.09	2.58	2.71	2.66	3.62	3.82	3.91	4.45
実 習 生	0.19	0.23	0.36	0.63	1.31	1.1	1.24	1.61	1.92	2.08
日系人の就労者数	18.15	19.37	21.12	23.41	22.08	22.05	23.32	23.97	23.39	23.09
合 計	49.45	50.04	52.02	54.92	53.78	52.91	53.35	52.61	51.63	51.68

(出所) 不法残留者については、本稿脚注(34)の表「不法残留者の推移(1990年～2009年)」と同一データであり、研修生については表 8、実習生は表 9、さらに日系人については表 11 と同じである。

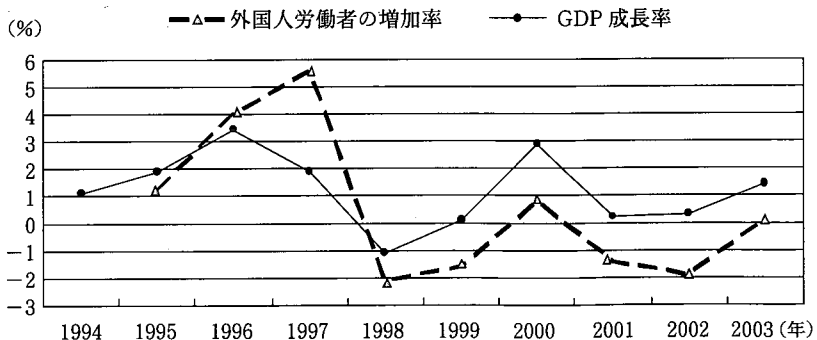


図 4 外国人労働者（単純労働力）の増減と GDP 成長率の推移

率)の推移を重ねてグラフとして示したものが図4「外国人労働者(単純労働力)の増減とGDP成長率の推移」である。これを見ると、一時的なタイムラグを伴いつつ、ほぼ同じような動きをしていることが分かる。

外国人労働者が景気変動に連動して国内労働市場への流入を繰り返していることについてはすでに確認したが、これはその事実をより明確に示すと同時に、単純労働力の担い手としての外国人労働者が日本国内の雇用の調節弁として機能していることを如実に物語るものである。

このような国内の労働力供給構造の最下層に位置する単純労働力が雇用の調節弁の機能を果たすことによって、国内の賃金水準全体に影響を及ぼすことが可能になる。すでに指摘したように、非正規社員の増大とその低賃金は正規社員の労働条件を悪化させ、その賃金水準に対する低下圧力として機能する。これと同じように、外国人労働者の流入による単純労働力の拡充は、日本人の周辺部労働力と競合しつつ非正規労働者の労働条件をさらに一層引き下げるべく機能できるのであり、それはまた国内全体の賃金水準の低下圧力としても機能しうるからである。

もちろん、いつ如何なる状況下でも、外国人労働力の流入による単純労働力の拡充が国内の周辺部労働力の労働条件を悪化させ賃金の低下圧力として作用するわけではない。たとえば、景気拡張期に、低賃金単純労働力への需要が拡大していく中、外国人単純労働力の流入がその需要増大に追いつかないようなケースでは、国内の周辺部労働力の賃金も低下せずむしろ上昇していくであろう。ただし、この場合でも外国人労働力の流入がなければ、この賃金上昇率はさらに大きくなるのは避けられないわけで、この場合も外国人労働力の流入はこの賃金上昇への低下圧力として機能しているのである⁽⁴⁰⁾。そうした意味において、ここで主張している労働市場の賃金決定メカニズムはあくまでも原理的規定だということである。

いずれにせよ、この問題は景気循環の各局面においてより具体的なかたち

で展開していくことが可能である。そこで、たとえば好況過程とりわけ労働需要が大きく増加する活況期においては、日本人労働者の嫌がる、いわゆる3K職場、あるいは労働条件のもっとも悪い単純労働の領域（低賃金製造業種や低賃金サービス業種）が人手不足になる傾向が見られる。しかし、この領域に外国人労働力が流入すれば、活況期における一般的な賃金上昇をある程度は抑制することができるであろう。要するに、これは最下層の低賃金製造業種や低賃金サービス業種における需要を労働力の国際移動を通して満たすことで、国内の相対的過剰人口減少や下層部門から上層部門への労働力移動による賃金水準への影響を打ち消し、それによって一般的な賃金上昇を抑制するということである。

逆に、不況過程やその末期（＝好況初期）において、労働需要が大きく改善されない時期には、日本人の失業者がこれまで働いてきた職場よりも悪い条件の部門に職を求めざるを得なくなり、活況期とは逆の流れの労働力の部門間移動（上層部門から下層部門へのシフト）が起こることになる。先に述べた外国人の単純労働力と日本人の周辺部労働力との競合の問題はこうしたケースで具体的に現れるわけである。さらに言えば、何らかの事情で（たとえば会社のリストラによって）安定雇用から不安定雇用へとシフトさせられた日本人の労働者やその家族（例えば主婦）が、その収入の確保のために外国人労働者と同じ職場に流入していく場合にも、同じような競合が発生することになるであろう⁽⁴¹⁾。

このような競合は、労働力の国際移動が行われるグローバル資本主義の下では不可避であり、こうした労働力の国際移動と労働市場の作用とによって資本－賃労働関係の維持・再生産が行われること、これがグローバル資本主義の特質なのである。

とはいえ、これもすでに指摘しているように、外国人労働者の国内の労働力人口に占める割合は現在1%程度であって、その意味ではこの雇用の調節

弁としての機能も限られたものでしかないことは注意を要する。

ただし、不十分にしか機能しないとはいえ、すでにそのような雇用の調節弁が出来上がっていることは無視するべきではない。そして、それがグローバル資本主義のもとでの新しい資本—賃労働関係の再生産メカニズムとして機能するために必要な国内労働市場の流動化や流動的有期労働力の増大は、一連の労働法制の改訂（規制緩和）——たとえば、すでに見た労働者派遣法、労基法（変形労働時間制、裁量労働制など）の改訂プロセス——を通じてすでに実現されているのである。

もっとも、日本の場合、それはすでに出来上がってはいても、資本蓄積の拡大に伴う労働需要の増大とそれによる賃金上昇（すなわち資本過剰の顕在化）を先送りしていくようなかたちで機能したことはこれまで一度もない⁽⁴²⁾。1990年代以降、奔流のような海外直接投資（資本の国際移動）と労働法制の改訂による継続的な雇用の質の悪化によって産業予備軍効果が再確立され賃金水準は低下し続けたからであり、それを凌駕するような資本蓄積の拡大による労働需要増大と賃金上昇は経験することがなかったからである。

今後、日本資本主義が、過剰資本を顕在化させるような強力な資本蓄積とそれによる労働需要の拡大や賃金上昇を実現しうるかどうかは確言できない。このまま衰退過程に落ち込んでいく可能性もあながち否定できないからである。

しかし、そうならなかったとすれば、つぎには必ず外国人労働者の問題が移民制度の導入を含めて本格的に議論されることになるであろう。その際、この労働力の国際移動がグローバル資本主義のもとでの固有の資本—賃労働関係の再生産メカニズムの不可欠の一環をなしているということを忘れるべきではない。それというのも、これは資本主義のもつ基本的矛盾と深く関わる問題であり、そのまま放置すればグローバル資本主義に特有の経済構造（雇用構造、所得構造、格差構造）をさらに拡大させ、一部の人々を除いて

大多数の人々の経済的厚生を劣化させる（つまりは、多くの国民を幸福にはしない）からである。

VI. おわりに

グローバル資本主義の最終的な確立のためには、何よりも産業予備軍効果の再確立が必要であり、そのうえに外国人労働力の流入を介した雇用調整メカニズムを可能にするような流動的労働市場の確立が不可欠であった。日本資本主義の場合、それを実現していくための労働法制の一連の改訂は1990年代後半から行われており、この観点からも、やはりこの1990年代後半以降をグローバル資本主義への本格的な移行期と考えて間違いはないであろう。

さらには、こうした労働市場「改革」の結果、労働の質の悪化が顕著に表れ、景気回復過程にもかかわらず賃金低下（労働分配率の低下）を見せたのは第14循環であったが、これは日本経済のグローバル資本主義への移行という構造的な要因なしにはもはや説明がつかない事態と言ってよい。

かくして、日本経済は、1990年代後半からグローバル資本主義への移行期に入り、2000年代前半にはその移行を決定的にした、と結論することができる。

《注》

- (1) グローバル資本主義下の労働市場の特徴については、拙稿「資本主義の歴史区分とグローバル資本主義の特質」（明治大学『政経論叢』第77巻第3・4号、2009年3月）を参照されたい。この問題を日本経済のグローバル資本主義への移行に関わらせて分析していくことが本稿の目的である。また、資本の国際移動とグローバル資本主義の移行に関しては、別稿をもってあたる予定である。
- (2) ここで提出された各界からの諸要求は、関連する各省庁において検討され、1995年3月31日に『規制緩和推進5ヶ年計画』（11分野1,000項目）として

閣議決定され発表されている。また、1995年12月には「行政改革小委員会」が「規制緩和報告」を行い、「有料職業紹介事業の対象自由化」「労働者派遣事業の対象自由化」などを提案している。労働市場の規制緩和が政府の委員会の具体的な提言というかたちで出てくるのは、これが最初であろう。

- (3) 労働市場「改革」は、2000年代前半の「小泉改革」で極点に達する構造改革路線の重要な柱の1つであった。この構造改革のもつ問題点について1990年代半ばというかなり早い段階で警鐘を鳴らしていた歴史的文献として、内橋克人とグループ2001『規制緩和という悪夢』（文春文庫、1995年）がある。
- (4) この1970年代後半から80年代前半にかけての輸出主導型経済の特徴については、拙稿「輸出立国モデルの破綻——グローバル産業による輸出主導型経済の脆弱性」（『金融労働調査時報』No.696、銀行労働研究会、2009年5月）参照。日本資本主義においては、高度経済成長を基盤とした福祉国家体制からグローバル資本主義への移行は直線的ではなく、一度この日本の経営システムを基礎に据えた輸出主導型経済による平均成長率4%前後の中成長過程を経て移行している。わが国の場合、この輸出主導型経済が1980年代半ば（プラザ合意後）の異常円高（最初の超円高）によって行き詰まり、さらに内需主導型のバブル経済の崩壊によって外需主導でも内需主導でも経済成長を主導できなくなって1990年代に長期停滞に陥った段階から、グローバル資本主義への移行が開始されるのである。
- (5) 日経連報告書『新時代の「日本的経営」』が、「高度専門能力活用型」を「有期雇用契約」社員として処遇しようとしていることについて、木下武男「日本型雇用・年功賃金の解体過程」（『日本の現代史』第28巻、所収）はこう指摘している。「国際競争力にとって不可欠な『独創性や創造性』を発揮する『専門部門』を企業外の有期雇用労働者に委ねようとしたこと自体、グローバリゼーションに対する浅薄な認識しかなかったことを示している」（上掲書、146頁）と。
- (6) 木下武男（「雇用をめぐる規制と規制緩和の対抗軸」経済理論学会編『季刊経済理論』第46巻、第2号所収、2009年7月）は、この日経連『報告』が「日本型雇用システムの核心部分に位置する日本型正社員は温存すると言うことを宣言したに等しい」と理解している。確かに、日経連は当時「日本型雇用システムは基本的に変えない」「日本型雇用システムの護持」を考えていたのかも知れないが、結果的にはそれを解体してしまったという事実が重要であろう。
- (7) グローバル資本主義の特質は、資本主義経済のエンジンともいうべき資本の再生産・蓄積運動における調達、生産、販売の3領域における国際化にある。

この点については拙稿「資本主義の歴史区分とグローバル資本主義の特質」(前掲)106-8頁参照。

- (8) 鶴田満彦『グローバル資本主義と日本経済』は、こうした一連の労働法制的改訂が、グローバル時代に即して終身雇用慣行と年功賃金を軸とする「日本的経営」を改変しようとする財界の戦略によるものであること、しかしこの戦略の成功によって、本来「モノづくり共同体」としてある企業そのものの解体につながりかねないことを指摘している(同書、232-3頁参照)。
- (9) そこでは何が必要とされたのか? 永田瞬「非正規労働と労働者保護——均等待遇政策の検討」(経済理論学会編『季刊 経済理論』第46巻、第2号、2009年7月)は、こうした問題を明らかにした上で「非正規労働に共通してみられる低賃金、雇用の不安定、低い社会保障・雇用保険の適用率は、規制緩和が推進された反面、非正規労働者の条件を保護する政策が十分に進められてこなかった面に原因の一端がある」(62頁)と結論している。それにしても、この労働法制的規制緩和に理論的な基礎を提供したはずの経済学は、こうした結果について事前に認識可能だったのか、あるいはそれは理論の範囲外だったのか、自ら検証してみる必要があるだろう。
- (10) この「労働ビッグバン」の狙いについて、牧野富夫編『労働ビッグバン』(新日本出版社、2007年)は「①雇用の流動化・多様化を通じて、②格段のコスト削減・効率化を図るため、③各種の『規制改革』(規制の緩和と撤廃だけでなく強化・親切も含む)を断行すること」にあるとし、このような「雇用の流動化・多様化」を目指す動きが1990年代半ば以降に本格化してきた歴史的経緯、その意味(諸問題点)、さらには今後の方向性について包括的に取り上げ論じている。
- (11) 「サービス残業」や「名ばかり管理職」の問題に示されるように、実はかなりの残業代が支払われていないのが現状である。そのことを明らかにした上で、それでもなお経済界がホワイトカラー・エグゼンプション法案にこだわった理由について、森岡孝二『貧困化するホワイトカラー』(ちくま新書、2009年5月)はこう論じている。「現行法では当の労働者が労働基準監督署に申告したり、裁判を起こしたりすると、大抵は労働者の側の言い分が認められる。それでは紛争が絶えないので、賃金不払い残業の違法性を問われないような法制度を整備したい、というのが経済界の本音である」(同書、199頁)。
- (12) ホワイトカラー・エグゼンプション法案の国会上程が見送られたという事実は、一連の労働市場「改革」がいわゆる「構造改革」による格差の拡大や貧困の増大を背景にして大きな行き詰まりを見せたことの象徴であったとも言えるが、ただしそこには既得権益をめぐる官僚や財界の思惑など様々な勢力のせめ

き合いも演じられていた。この点については、五十嵐仁『労働再規制』（ちくま新書、2008年）が詳しく論じている。

- (13) 木下武男『格差社会にいどむユニオン』（花伝社、2007年）によれば、この若者の雇用のあり方の変化は、女性の雇用のあり方の変化と合わせて日本型雇用の解体過程に深く作用していたとされる。日本型雇用の解体過程が始まるのは1990年代からであるが、そこでの労働市場の特徴は「流動化」と表現される。つまり「90年代における労働市場の流動化とは、これまでの特定の企業に入社してから定年まで雇用されつづけることという『終身雇用制』が揺らぎ、労働者の特定企業への固定化が崩壊したことである」（同書、56頁）。そして、この時期、女性労働者と就職氷河期で就職できなかった若者とが有期労働市場に大量に流れ込むのと軌を一にして「90年代、失業者や離職者・無業者、非正規社員、それと転職を繰り返す正社員、これらが入り交じりながら流動的労働市場が形成された」ということである。
- (14) 産業予備軍の存在は賃金水準に影響を与えるだけではなく、資本内部の人的組織にもインパクトを与える。産業予備軍の存在は、労働者に対して失業のコストと恐怖を目の当たりにさせるのであり、それはまた労働者に対して資本家（＝資本の人格化）もしくは資本の論理への服従を強制することになる。これが、いわゆる産業予備軍効果（あるいは、マルクス＝カレツキ命題）である。なお、この産業予備軍効果は高度経済成長下の完全雇用政策の下では機能不全の状態にあったが、完全雇用政策の放棄を基本とする新自由主義によって再確立されることになったのである。この点、拙稿「資本主義の歴史区分とグローバル資本主義の特質」（前掲）99-100頁参照。
- (15) 前掲『平成19年分 民間給与実態統計調査』（2009年9月）8頁、10頁参照。
- (16) 下の表「家計所得の推移」を見れば分かるように、2002年中に民間企業が支払った給与の総額(1)は207兆9,134億円であったのに対し、07年のそれは

家計所得の推移

項 目／暦 年	2002 年	2007 年
(1)民間企業が支払った給与総額	207 兆 9,134 億円	201 兆 2,722 億円
(2)1 年を通じて勤務した給与所得者数	4,472 万 3 千人	4,542 万 5 千人
(3)上記の(2)に対して支払われた給与総額	200 兆 2,590 億円	198 兆 5,896 億円
(4)国民所得に占める雇用者報酬	271 兆 750 億円	264 兆 6,700 億円

〔出所〕 (1)～(3)は、国税庁『平成19年分 民間給与実態統計調査』（2008年9月）より。

(4)は「国民所得・国民可処分所得の分配」（2007年度『国民経済計算』）より。

201兆2,722億円に減少している。また02年に1年を通じて勤務した給与所得者数(2)は、02年では4,472万3千人で07年には4,542万5千人と増加しているにもかかわらず、その給与総額(3)は02年の200兆2,590億円から198兆5,896億円へと減少している。これはまた、国民所得(要素費用表示)の中に占める雇用者報酬(4)の大きさにも反映され、02年の271兆750億円から07年の264兆6,700億円へと減少している。

- (17) 総務省『平成19年 就業構造基本調査』(2008年7月3日)、時系列統計表「第7表 男女、従業上の地位、職業別有業者数(昭和43年～平成19年)」を参照。
(<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2007/6.htm>; 09/10/09)
- (18) 産業別の正社員・非正社員データは、総務省『平成20年 労働力調査年報(Ⅱ詳細集計)』(2009年5月)、「平均結果の概要」9頁「表4 主な産業別に見た正規、非正規の職員・従業員の推移」参照。
(<http://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2008/dt/pdf/summary.pdf>; 09/10/09)
- (19) 前掲『平成20年 労働力調査年報(Ⅱ詳細集計)』「平均結果の概要」10頁「図10 主な産業別に見た正規、非正規の職員・従業員の割合の推移」参照。
- (20) 前掲『平成20年 労働力調査年報(Ⅱ詳細集計)』「平均結果の概要」13頁「図12 主な職業別に見た非正規の職員・従業員の割合の推移」参照。
- (21) 前掲『平成19年 就業構造基本調査 結果の概要(速報)』6頁参照。
- (22) 「企業形態別に見ると、男では、大企業が381.8千円、中企業が324.6千円(大企業の賃金を100とすると85)、小企業が294.9千円(同77)、女では、大企業が251.9千円、中企業が225.4千円(同90)、小企業が207.7千円(同83)となっている」(前掲『平成20年賃金構造基本統計調査(全国) 結果の概要』7頁)。
- (23) 前掲『平成20年労働力調査年報(Ⅱ詳細集計)』15頁参照。
- (24) 前掲『平成20年労働力調査年報(Ⅱ詳細集計)』16頁「表7 正規、非正規の職員・従業員の仕事からの収入(年間)階級別雇用者及び割合の推移」参照。
- (25) これらアルバイト、パートの比率は、前掲「平成19年就業構造基本調査 結果の概要(速報)」10頁「表2 男女、雇用形態別雇用者(役員を除く)数及び割合—平成14年、19年」をもとに計算。
- (26) 前掲「平成19年就業構造基本調査 結果の概要(速報)」22頁参照。
- (27) 女性が非正規雇用に誘導される要因の一つとして、熊沢誠(『格差社会ニッポンで働くということ』岩波書店、2007年)は日本特有の性格を持つ能力主義の展開を指摘している。つまり「加重ノルマの達成責任と長時間労働」というのが男性の標準化された働き方として展開されており、これは「家事・育児をすべて免除されている健康な男子」以外には困難であるところから、女性は

日本経済におけるグローバル資本主義への移行と労働市場の変容

「被差別者の自由」を選択する、つまりこの「標準化された働き」を期待されない代わりに自由が許されている「非正規雇用」を選ぶ、というわけである。要するに、これは「働き過ぎが標準」になっている社会の特異な現象として見ていくべきだ、ということである（116-128 頁参照）。

- (28) 前掲『平成 20 年 労働力調査年報（Ⅱ詳細集計）』によると、15 歳～24 歳の男性における非正規の職員・従業員の割合は 44.4%であり、45～54 歳（8%）までは年齢階級が上がるにつれて低くなっている。また、45～54 歳以上では、年齢階級が上がるにつれて高くなり、65 歳以上が 67.9%となっている（前掲「平成 20 年平均結果の概要」5 頁参照）。
- (29) 「外国人雇用状況の届出状況（平成 20 年 10 月末現在）の結果について」（厚生労働省、2009 年 1 月 16 日）2 頁参照。なお、これは届出が義務づけられてから最初の「外国人雇用状況報告」である。
- (30) この「人文知識・国際業務」「技術」という高度専門労働者のコア部分は、下記の表に示されるように推移している。なお、この法務省入国管理局の発表している外国人登録者統計の数字と本文中で示した「外国人雇用状況報告」の人数は大きく異なっている。ちなみに、後者における 2008 年 10 月末現在の数字は「技術」27,303 人、「人文知識・国際業務」32,422 人で、入管統計のほぼ半分である。ここから、法務省入国管理局で把握している「専門的・技術的分野」のコア部分（「技術」「人文知識・国際業務」）のうちのおよそ 2 分の 1 が厚生労働省（ハローワーク）に届け出られた人数として「外国人雇用状況報告」に載せられているということになる。

高度専門労働者のコア部分の推移

暦 年	2004 年	2005 年	2006 年	2007 年	2008 年
人文知識・国際業務	47,682	55,276	57,323	61,763	67,291
技 術	23,210	29,044	35,153	44,684	52,273

〔出所〕 法務省入国管理局「平成 20 年現在における外国人登録者統計について」
「第 4 表 在留資格別外国人登録者の推移」より。

- (31) 「外国人雇用状況の届出状況（平成 18 年 6 月 1 日現在）の結果について 集計表」「表 19 出身地域別、在留資格別及び職種別・外国人労働者数の推移（直接雇用）」参照。
- (32) なお、2008 年 5 月 30 日厚生労働省発表の「6 月の外国人労働者問題啓発月間の実施について」の付属資料「わが国で就労する外国人労働者の推移」によれば、「資格外活動（留学生のアルバイト等）」は 1996 年の 3 万人から 2006 年には 11 万人に増加している。

- (33) 「外国人雇用状況の届出状況（平成18年6月1日現在）の結果について 集計表」「表19 出身地域別、在留資格別及び職種別・外国人労働者数の推移（直接雇用）」参照。
- (34) 不法残留者の数を実数で示したものが、下記の表「不法残留者の推移」（1990年～2009年）である。なお、1990年時点においては、不法就労者の85%が製造業、建設業の現場作業員行員や建設作業員として働き、バブル期の労働力不足を埋める貴重な戦力として「労働力の存在ではまっとうであった」とされる（佐藤忍『グローバル化で変わる国際労働市場』150頁参照）。これに対して「2004年の不法就労者はその労働実態においても身を潜めながら働いていることが推察される。文字通りのアンダーグラウンドの領域に押しやられていることが分かる。『工員』ないし『建設作業員』として働いていたものは半数程度である。『雑役』、『清掃』、『料理人』、『店員』といった摘発されにくい、それ故使い捨てされやすい、不安定な仕事に従事する者が増えている」（同書150頁）。

不法残留者の推移（1990年～2009年）

（単位：人）

暦年	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
人数	106,497	159,828	278,892	298,646	293,800	286,704	284,500	282,986	276,810	271,048
暦年	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
人数	251,697	232,121	224,067	220,552	219,418	207,299	193,745	170,839	149,785	113,072

〔出所〕 本文の図3に同じ。

- (35) 財団法人国際研修機構ホームページ「制度の沿革・背景」参照。
http://www.jitco.or.jp/system/seido_enkakuhaikai.html；09/10/09
- (36) 同上参照。
- (37) 2008年5月30日厚生労働省発表の「6月の外国人労働者問題啓発月間の実施について」の付属資料「わが国で就労する外国人労働者の推移」参照。なお、これは研修から技能実習への移行者数とは区別されるべき人数である。
- (38) この「意見書」は第一東京弁護士会のホームページで閲覧できる。
http://www.ichiben.or.jp/01_shoukai/frame_set.html#32；09/10/09
- (39) 日系人労働者の多くが働く製造業企業と彼らの間の雇用形態・雇用関係は、かなり複雑で分かり難いものとなっている。依光正哲『国際化する日本の労働市場』（東洋経済新報社、2003年）は、これについて日系人を①「正社員とし

て直接雇用する」ケース、②「非正社員として直接雇用する」ケース、そして日系人が③「請負会社に間接雇用される」ケース、④「派遣会社に雇用され、派遣される」ケースの4つのタイプに分類してそれぞれ分析している。このうち最も多いのは③と④の「間接雇用」形態で、これは「同形態の日本人労働者とほとんど同じ条件で雇用される。人種的な差別はあまりない」とされている（同書、126-134頁参照）。

- (40) あるいはまた、次のようなケースも考えられる。外国人単純労働力の国内流入が刺激になって省力化投資（労働節約的な設備投資）拡大の誘因を低下させ——資本の有機的構成高度化を阻害することで——かえって低賃金単純労働力に対する需要を拡大するような場合（ある種のリカード効果が作用するケース）である。そこでも、外国人労働者の流入は国内の労働者の賃金低下につながらない（むしろ上昇させる）可能性がある。この点、中村・内藤・神林・川口・町北著『日本の外国人労働力 経済学からの検証』（日本経済新聞社、2009年）は、外国人労働力の流入が賃金の低下圧力として作用しなかった事例を統計的に抽出したうえで、ここでは上述のケースが該当するのではないかと推定している。むしろ、この推定が正しいとしても、こうしたケースは、外国人労働力の流入が国内の労働市場に対する供給圧力となり、国内労働者の労働条件の悪化や賃金の低下圧力となって作用する可能性（労働市場の賃金決定メカニズムの存在）を否定するものではない。
- (41) このケースについては、丹野清人『越境する雇用システムと外国人労働者』（東京大学出版会、2007年）が分析している（同書、29頁参照）。この場合、「パートの主婦層が労働市場に出てくる前は、この部分を外国人労働者が占めていたわけだから、主婦層の労働市場への参入によって外国人労働者の職が奪われているのである」（同書161頁）。さらに、同じ論者の指摘するところによれば、不況が深刻化した1990年代半ば以降の日本の労働市場には、外国人労働者が担ってきた、いわゆる3K職場に日本人労働力が戻ってきており、このことを踏まえて企業側の労働力編成に変化（＝多様化）が見られる、ということである。「現代日本の雇用環境にあって、外国人労働者の職は選択肢のひとつとなっているのであり、日本人のパートタイマーや高齢者と仕事をめぐって競合しているような関係になっている」（丹野清人「企業社会と外国人労働市場の共進化」、梶田孝道、丹野清人、樋口直人『顔の見えない定住化 日系ブラジル人と国家・市場・移民ネットワーク』名古屋大学出版会、第2章所収、71頁）。
- (42) 問題となる1990年代以降、日本経済においては活況過程において賃金上昇という局面を経験していない（にもかかわらず、外国人単純労働の流入は起こっ

ていた〕という事情も考慮すべきであろう。ここにおいては、外国人単純労働力の流入によって、国内の相対的過剰人口減少や下層部門から上層部門への労働力移動による賃金水準への影響を打ち消し、それによって一般的な賃金上昇を抑制するということも起こりえなかったわけである。